

Bulletin

C.F.T.C.

Fédération de la Métallurgie
26, Rue de Montholon - PARIS-9^e

Tél. : TRU 91-03

du

Militant

29 Décembre 1950

Bi-Mensuel

Numéro 8

AUX MILITANTS

LE BUREAU FEDERAL
LE SECRETARIAT DE LA FEDERATION DE
LA METALLURGIE.

te souhaite
une bonne et heureuse année
pour toi,
chez toi,
autour de toi,
pour ton syndicat.

Pendant un an nous avons travaillé ensemble

Et en ces jours qui sont des jours de fêtes : NOEL - NOUVEL AN -, nous voulons dire notre joie et notre espérance.

Joie de nous sentir tous au coude à coude dans notre grande famille fédérale et ouvrière, joie du travail fait ensemble, des résultats acquis, joie dans la fierté, joie dans les difficultés du début de l'année, où même les avis différents se rejoignent dans la volonté de travailler pour l'ensemble des salariés.

Joie aussi, ces temps derniers, d'avoir pu apporter, toujours à l'ensemble de nos camarades de travail, un peu d'amélioration de salaire, un peu de confiance en eux-mêmes, un peu d'activité payante sans perte en contre-partie.

Joie encore de voir plus de militants à la tâche - difficile parce que nécessaire chaque jour - de défense, d'organisation, d'unité ouvrière réelle, parce que

.../...

chacun de nous a pu rester intégralement lui-même tout en travaillant pour l'ensemble des salariés.

Et cette joie ne sera pas sans lendemain ... car nous avons tous dans le coeur l'espérance qui soutient l'énergie, qui anime l'intelligence, qui renforce l'action parce qu'elle relie à demain et le prépare.

Certes l'horizon est sombre, la paix est menacée, mais la paix est pour les conscients, les énergiques, les lutteurs et non pour les " mollasseurs ", les peureux, les inactifs.

La paix pour nous est inséparable de la justice, de la justice pour tous pour les grands comme pour les petits, pour les faibles et pour les forts. Elle est bien précise, elle s'appelle d'abord la justice sociale, sans hypocrisie, sans abandon.

La paix pour nous a le pur et loyal visage de la liberté, sans laquelle il ne peut y avoir de paix pour les consciences, pour les hommes francs qui veulent dire ce qu'ils pensent, que cela plaise ou non aux puissants du moment.

La paix ne peut avoir un visage de haine et d'orgueil, sans devenir une mégère n'ayant plus rien de commun avec le peuple, sa dignité, son idéal de fraternité.

La paix ne peut vivre enchaînée ni dans un camp, ni dans l'autre davantage. Elle doit donc avoir le moyen d'être forte pour elle-même, car dans le régime capitaliste (notamment), nous savons bien qu'être indépendants, c'est d'abord être forts, c'est pourquoi nous bâtissons un syndicalisme ouvrier puissant.

Mais cela reste vrai partout, et si la paix veut rester le droit du faible, il faut qu'elle soit forte.

Et alors nous voulons nous organiser, recruter, conquérir, avancer, pousser des idées, bâtir des structures, réaliser et asseoir le progrès.

Notre idéal, autant que notre réalisme exigent que chacun de nous, à la place où il se trouve, fasse son travail, assume ses responsabilités, et cela chaque jour, mieux encore demain qu'hier, à mesure que nous progressons.

Syndiqués, collecteurs, délégués, membres des conseils syndicaux, des régions ou de la Fédé, responsables de peu ou de beaucoup, avec la même fierté, tous ensemble, toujours au coude à coude, nous ferons face sans faiblesse et sans crainte à nos responsabilités.

L'année qui finit a vu notre progrès, l'année qui vient commencera dans l'espérance et la confiance. Elle est à nous.

ACCORD CONVENTIONNEL DU 15 DECEMBRE 1950 POUR LES INGENIEURS ET CADRES DES INDUSTRIES CHIMIQUES

--:--:--:--:--:--

ARTICLE 1 -

Le présent accord conventionnel conclu en application des articles 31 a, b, c, d, e, du Livre Ier du Code du Travail s'applique au personnel " Ingénieurs et Cadres " des entreprises adhérentes aux organisations syndicales patronales signataires.

ARTICLE 2 -

Les traitements minima du personnel " Ingénieurs et Cadres " sont régis par les dispositions du présent accord.

ARTICLE 3 -

Les sommes figurant au barème représentent les rémunérations minima garanties pour une durée hebdomadaire de travail de 40 heures, pour un cadre d'aptitude et activité normales.

Pour la comparaison des rémunérations réelles avec les minima du barème, il est convenu que l'on tiendra compte de la rémunération totale perçue par les intéressés y compris, par conséquent, les avantages en nature, les primes, pourcentages, gratifications diverses, ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de salaire, à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel.

Il est entendu que les entreprises sont libres de conserver ou d'adapter éventuellement les formules particulières de rémunération actuellement en vigueur (telles que primes de productivité, salaire proportionnel, primes de rendement, etc...)

ARTICLE 4 -

Les minima du présent accord sont applicables aux Cadres dont l'activité s'exerce dans le département de la Seine.

Pour les cadres dont l'activité s'exerce dans les autres départements des territoires métropolitains, il est convenu que ces taux subiront des abattements destinés à les adapter aux conditions régionales et locales de rémunération des autres catégories de personnel.

Dans quelque localité que ce soit, l'abattement sur les minima garantis ne pourra excéder 12% des taux du présent barème.

ARTICLE 5 -

L'application du présent accord ne pourra avoir pour résultat une majoration inférieure à 5% de la rémunération réelle, établie comme il est dit à l'article 3 et calculée suivant les règles en vigueur au mois d'août 1950.

ARTICLE 6 -

Le présent accord ne doit pas être une occasion de modifier le classement et la hiérarchie actuellement pratiquée dans les entreprises pour le personnel " Ingénieurs et Cadres ".

Cette disposition ne fera pas toutefois obstacle à la révision des classifications résultant d'erreurs manifestes.

ARTICLE 7 -

Des commissions composées d'un représentant de chaque organisation syndicale de Cadres signataire du présent accord et d'un nombre égal d'employeurs seront constituées régionalement, à l'effet d'examiner toute difficulté d'application du présent accord.

Une Commission Nationale Paritaire siègera à Paris.

ARTICLE 8 -

Le barème annexé au présent accord tenant compte du niveau actuel des salaires et appointements des autres catégories de personnel, les parties contractantes conviennent de se réunir pour réviser ce barème dans le cas où un ajustement s'avèrerait nécessaire pour maintenir cette relativité.

L'étude des conditions d'application des dispositions ci-dessus est confiée à une délégation des parties contractantes qui se réunira dans la première quinzaine de Janvier 1951.

ARTICLE 9 -

Le présent accord prendra date au 1er Novembre 1950.

ARTICLE 10 -

Le texte du présent accord et le barème annexé seront déposés au Secrétariat des Conseils de Prud'hommes compétents, conformément à l'art. 31 d, du Livre Ier du Code du Travail.

ARTICLE 11 -

Conformément à l'article 31 c, toute organisation syndicale ou tout employeur qui ne sont pas parties au présent accord pourront y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au Secrétariat du Conseil de Prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

ARTICLE 12 -

Conformément à l'article 31 c, du Livre Ier du Code du Travail, le présent accord ne pourra être dénoncé ou révisé que moyennant un préavis minimum de trois mois.

ARTICLE 13 -

Le présent accord constitue la première partie de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres des Industries Chimiques dont la discussion se poursuit entre les organisations signataires.

BAREME DES TRAITEMENTS MINIMA

(Base 40 heures)

FONCTIONS REPRESES

<u>1° - INGENIEURS & ASSISTILES DEBUTANTS</u>			
21 à 23 ans	...		28.000 frs
23 à 24 ans	...		30.500
24 à 25 ans	...		33.250
25 à 26 ans	...		36.000
26 à 27 ans	...		38.500
27 à 28 ans	...		41.250
après 28 ans	...		43.750
<u>2° - POSITION COMPLEMENTAIRE</u>			
après 3 ans à 43.750			47.750
après 5 ans à 47.750			49.750
après 5 ans à 49.750			52.000
<u>3° - INGENIEURS DE RECHERCHE</u>			
25 à 26 ans	...		37.250
26 à 27 ans	...		41.250
27 à 28 ans	...		46.500
après 28 ans	...		53.000
après 3 ans à 53.000			56.500
après 5 ans à 56.500			59.500
après 5 ans à 59.500			62.750
<u>4° - INGENIEURS & CADRES CONFIRMES (1)</u>			
catégorie A	...		53.000
catégorie B	...		75.000

(1) Dans la hiérarchie Parodi le cadre A était au coefficient 400, le cadre B au coefficient 600.

EXTRAIT DE "L'USINE NOUVELLE", du 7 Décembre 1950 (N°49)INTERDICTION DU TRAVAIL NOIR - La limite de 60 heures.

Un député a exposé au Ministre du Travail le cas d'un particulier ayant confié la réparation de sa maison à un ouvrier qui travaille en dehors de ses heures de travail normales et à qui il précomptait sur le salaire ainsi versé les cotisations normales de Sécurité Sociale et réglait la totalité des cotisations sociales, qui a reçu la visite d'un inspecteur du travail l'ayant menacé d'une contravention.

A ce sujet, le Ministre a rappelé que le travailleur qui exerçait, dans les conditions exposées ci-dessus, une activité salariée accessoire à son activité principale cumulait deux emplois. Cette pratique est réglementée par les dispositions de l'acte dit Loi du 11 Octobre 1940, qui n'a pas été l'objet d'une déclaration expresse de nullité et qui est ainsi provisoirement applicable. Les dispositions dudit acte interdisent aux salariés de cumuler au-delà de la durée maxima hebdomadaire du travail l'exercice de plusieurs activités industrielles, commerciales ou artisanales rémunérées. Le Conseil Economique a étudié les problèmes posés par le travail noir et les cumuls d'emplois, au cours de plusieurs séances, et a formulé, le 8 Mars 1950, le vœu que les pouvoirs publics assurent le respect des dispositions légales applicables en ces matières. Le Département du Travail et de la Sécurité Sociale ainsi que celui de l'Industrie et du Commerce avaient été saisis d'autre part, de vœux analogues émanant d'organisations syndicales, patronales et artisanales, de Chambres de Métiers et de parlementaires.

Dans ces conditions, des instructions ont été diffusées le 7 Avril 1950, sous le double timbre des deux départements, invitant les Inspecteurs du Travail à assurer le respect des dispositions de l'acte du 11 Octobre 1940. Ces instructions précisent que la durée maxima au-delà de laquelle les cumuls d'emplois sont interdits est de 60 heures par semaine. Il y a lieu de présumer que l'ouvrier visé se trouvait en contravention avec cette réglementation. Il faut également mentionner que l'article 4 de l'acte du 11 Octobre 1940 interdit à toute personne de recourir aux services de travailleurs contrevenant aux dispositions dudit acte et que l'article 7 charge les inspecteurs du travail d'en contrôler l'application.

GROUPE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIKES ET
CONNEXES DE LA REGION PARISIENNE

45, rue Boissière
PARIS - XVI^e

Référence C. 40.902

Le 14 Décembre 1950

ACCORD CONVENTIONNEL
du 31 Octobre 1950
POUR LES EMPLOYES, TECHNICIENS
DESSINATEURS ET AGENTS DE MAITRISE

(Information n° 423)

Suite à l'Information 420 du 13 Novembre 1950.

Nous passons en revue les quelques difficultés d'application dont nous avons eu connaissance.

RETARDS D'APPLICATION

Des réclamations ont été formulées sur le fait que dans quelques Entreprises, il n'a pas encore été procédé à l'application de l'Accord concernant les Employés, Techniciens, Dessinateurs et Agents de Maîtrise.

Nos commentaires ayant été expédiés à la date du 13 Novembre, quelques Sociétés ont pu se trouver retardées.

Nous pensons qu'il y a lieu, maintenant, d'éviter toute prolongation du retard, et nous demandons à nos Adhérents qui ne l'auraient point encore fait, de fixer dès que possible les intéressés sur leur situation.

MAINTIEN DES SITUATIONS INDIVIDUELLES

Il a été parfois demandé que les écarts individuels appréciés par rapport au mini ou par rapport aux taux effectifs antérieurement en vigueur dans la fonction ou l'emploi, soient respectés à l'occasion de la fixation des nouveaux appointements.

Le principe, rappelé dans l'Information 420, est que le respect des écarts individuels antérieurs ne peut être exigé. Ce principe est évidemment conforme à l'esprit de la mise au point des salaires et appointements à laquelle il a été procédé.

Mais nous avons eu soin de rappeler la fourchette de répartition qui était pratiquée à l'intérieur d'un même poste ou emploi, antérieurement à la période de fixation autoritaire des salaires : 8% avec moyenne de 4%. Nous avons ainsi marqué, - et nous confirmons - que les Directions des Entreprises ont, par l'utilisation de cette fourchette, la possibilité d'éviter les anomalies graves, dans les cas où l'application pure et simple de l'Accord en provoquerait; il serait évidemment anormal que plusieurs Collaborateurs d'une fonction ou d'un emploi donné, qui percevaient des appointements nettement différenciés, se trouvent, à la suite de l'application de l'Accord, désormais placés à un taux uniforme.

.../...

LES "COEFFICIENTS" ET LA RÉGLEMENTATION DES SALAIRES

Une incertitude semble se manifester, chez divers Collaborateurs, et même chez certains Chefs d'Entreprise sur le rôle des "coefficients" dans la rémunération des collaborateurs visés par l'Accord du 31 Octobre.

Une première constatation doit être nettement énoncée : il ne peut être question de prévoir une place quelconque aux coefficients individuels. Le point de vue patronal a toujours été que le coefficient individuel, qui n'a jamais été prévu ni réglementé, n'a pas à être pris en considération dans la pratique des appointements.

En ce qui concerne les coefficients de fonction ou d'emploi, nous avons exposé dans notre Information du 2 Novembre les conditions dans lesquelles avaient été calculés les nouveaux minima garantis.

Il importe d'expliquer cette situation aux intéressés dans les cas, -- d'ailleurs rares à notre connaissance -- où a été supprimée la mention du coefficient de la fonction ou de l'emploi sur la feuille de paye. Il est permis de souligner, d'ailleurs, que ni l'inscription ni la suppression de cette mention ne présentent un grand intérêt pratique.

PLAINTES DE "DECLASSEMENTS"

Une assez vive réaction est manifestée, par les Organisations de collaborateurs, contre l'extension que présenterait, à leurs dires, la pratique des "déclassements" à l'occasion de l'application de l'Accord.

Nous nous sommes élevés contre l'affirmation de cette prétendue "extension" : nous constatons, quant à présent, que les difficultés de cet ordre sont très peu nombreuses.

Dans les cas que nous avons été appelés à analyser, il s'agissait non de "déclassements", mais bien plutôt de "reclassements", correspondant aux surclassements qui ont été multipliés au cours de ces dernières années : cette inflation des classements est incontestable, -- et non contestée d'ailleurs par les Organisations de Collaborateurs.

Cela précisé, nous insistons auprès des Directions des Entreprises pour qu'elles apportent de particulières précautions et un spécial souci de justice, dans un domaine qui apparaît psychologiquement très délicat : c'est là que s'appliquent spécialement les prévisions de règlement des difficultés qui sont évoquées au dernier chapitre de la présente Information.

IMPUTATION DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ SUR LES AUGMENTATIONS D'APPOINTEMENTS

Des critiques ont été formulées sur l'inclusion de la prime d'ancienneté dans les calculs d'application de l'Accord.

Nous mettons en garde à ce sujet contre une erreur qui est parfois commise : nous ne prévoyons pas que la prime d'ancienneté soit imputée sur le mini garanti : elle en est et demeure distincte ; elle n'est d'ailleurs déterminée qu'après que le mini de l'intéressé a été constaté.

Par contre, l'imputation de la prime d'ancienneté sur l'augmentation des appointements réels découle incontestablement de l'Accord; elle correspond non moins incontestablement à la préoccupation à laquelle ont obéi les augmentations d'appointements et de salaires.

On évoque des hypothèses dans lesquelles cette application de l'Accord conduit à des anomalies choquantes dans la situation comparée de certains agents. On n'évitera jamais quelques anomalies lorsqu'il est procédé à des modifications générales de salaires d'une collectivité aussi nombreuse et complexe que l'Industrie des Métaux de la Région parisienne. En l'espèce, les hypothèses d'anomalie choquante sont pratiquement rares; il appartient aux Directions des Entreprises d'apporter les correctifs convenables, sans même, pensons-nous, que nous ayons à insister en ce sens : n'est-ce pas leur rôle permanent de régler la situation du personnel placé sous leurs ordres.

DEFINITION DU MINIMUM GARANTI.

Des critiques ont été formulées à la conception du minimum garanti, rappelée dans l'Accord; il a été soutenu que telles ou telles primes ne devraient pas être incluses dans le calcul du minimum.

Il faut observer que cette question ne concerne pas l'application de l'Accord du 31 Octobre. La définition du minimum à laquelle il se réfère est en vigueur depuis 1936.

REGLEMENT DES DIFFICULTES QUI PEUVENT SE PRESENTER

La plupart des points ci-dessus évoqués peuvent faire naître des contestations ou réclamations au sein des Entreprises.

Il est essentiel, dans l'esprit de bonne volonté et de bonne foi dans lequel se sont déroulés les pourparlers qui ont abouti à la signature de l'Accord, que ces difficultés soient résorbées par voie d'entente.

Nous adressons le plus pressant appel à nos Adhérents pour qu'ils provoquent d'eux-mêmes, d'accord avec les intéressés les mises au point correctes de chaque réclamation. Nous nous tenons, bien entendu, à leur entière disposition pour les conseiller à cet égard.

Au défaut de solution spontanée, nous avons convenu avec les organisations de Collaborateurs, signataires de l'Accord, que nous nous livrerions avec elles à l'étude des difficultés qui se manifesteraient.

(Cette circulaire complète celle n° 420 commentée dans notre dernier Bulletin du Militant).

.../...

TABLEAU MIS A JOUR EN NOVELEBRE 1950

	<u>Janv.</u>	<u>Fév.</u>	<u>Mars</u>	<u>Avril</u>	<u>Mai</u>	<u>Juin</u>	<u>Juil.</u>	<u>Aout</u>	<u>Sept.</u>	<u>Oct.</u>	<u>Nov.</u>
<u>Indice des Prix de gros</u>											
Prix métallurgiques	1.987	1.992	1.975	2.001	2.045	2.118	2.138	2.177	2.286	2.309	2.340
Prix des prod. demi-finis, métallurgie	2.048	2.072	2.070	2.098	2.135	2.190	2.192	2.192	2.257	2.257	2.257
<u>Indice des prix de détail</u>											
34 articles Paris-Base 100 en 1938	1.910	1.920	1.906	1.922	1.906	1.845	1.825	1.925	2.007	2.043	2.055
Indice de province Base 100 en 1938	2° Trim. 50 : 2.104					3° trim. 50 : 2.099					
Indice 41 art. alimentaires 100 en 1949	107,8	110	108,3	109,8	108	105,3	105	109	113	116,1	116,6
Légumes et fruits	117	118	118	123	121	113	102,2	92,3	92,2	89,5	90,7
Chauffage, éclairage	102,2	102,2	102,2	102,1	101,8	109,3	109,3	109,3	119,6	119,9	120,1
<u>Indice de Production Industrielle</u>											
Base 100 en 1938											
Production des métaux	142	144	98	138	141	143	132	135	142	158	
Transformation des métaux	140	139	114	130	140	134	129	97	138	135	

COMPTE-RENDU DES DISCUSSIONS DE CONVENTION

COLLECTIVE REGION PARISIENNE

SALAIRES

L'Assemblée plénière du 16 Novembre avait essayé à la suite de l'accord du 31 Octobre et de l'interruption des travaux de sous-commissions de donner un nouvel élan aux pourparlers en sommeil, tant sur les salaires, le droit syndical, les dispositions diverses.

Contrairement aux allégations de la C.G.T., sur le freinage provoqué sur les salaires par l'accord du 31 Octobre, la sous-commission devait reprendre ses travaux, mais se heurter bientôt à des difficultés laissant présager de l'impasse : la C.G.T. entendant discuter du salaire mini au point 100 - les patrons se refusant à parler du point 100 et du salaire mini de la hiérarchie, soit celui du manoeuvre - n'étant pas partisans de signer une convention avec un mini au point 100 - pas partisans de coefficients hiérarchiques, par partisans d'une convention unique.

La dernière réunion du 13 Décembre devait voir une déclaration de principe faite par la C.F.T.C. au nom de toutes les organisations ouvrières, cette déclaration faisant suite aux positions que nous avons adoptées en tant que C.F.T.C. à la réunion du 5 Décembre.

Le groupe demande un délai de réponse pour étude sur la question de fond de la déclaration du 13 Décembre, jusqu'au 3 Janvier 1951.

La C.F.T.C. fait la déclaration suivante :

" Les organisations soussignées n'entendent conclure, conformément aux prescriptions de la Loi du 11 Février 1950, qu'une seule convention collective, comportant outre les clauses valables pour l'ensemble des salariés de la Métallurgie Parisienne, les avenants que justifient les problèmes particuliers à une catégorie professionnelle ou à une branche d'industrie, ces avenants étant discutés par les intéressés.

" La Convention ci-dessus doit être susceptible d'extension et, à cet effet comporter toutes les dispositions obligatoires précisées dans la Loi. Parmi celles-ci figurent expressément ces deux éléments de calcul de la rémunération que sont :

" a) le salaire minimum régional professionnel de l'ouvrier ou de l'employé sans qualification.

" b) les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles.

" Ces deux notions devront s'accompagner de la définition du salaire au temps, au rendement, au boni ou aux pièces .

" Les organisations soussignées considèrent comme étant pour elles sans objet, toute remise en discussion des problèmes précités."

.../...

Pour utiliser le temps de la sous-commission, on décide d'abord l'étude des principes de l'ensemble de la rémunération et la C.F.T.C. fait une proposition : excluant le point 100 et la notion du salaire mini (manoeuvre).

" Le salaire minimum garanti d'une catégorie est le salaire le plus bas au-dessous duquel aucun travailleur ou travailleuse de cette catégorie professionnelle ne pourra être rétribué.

" Celui-ci s'entend pour un travail au temps à l'exclusion de toute prime ou gratification. "

Une suspension est demandée par la C.G.T. qui nous propose un texte commun - celui qu'elle a et que nous ne pouvons soutenir dans l'immédiat (mini manoeuvre et référence salaire national + 25%).

" Le salaire mini garanti du travailleur sans qualification professionnelle est celui au-dessous duquel aucun travailleur, homme ou femme, de la Métallurgie de la Région Parisienne ne pourra être payé.

" Il s'entend pour un horaire légal de 40 heures hebdomadaires, non compris le boni, les primes diverses, les majorations, les gratifications, etc... prévues dans la présente convention collective ou résultant des us et coutumes.

" Le salaire mini garanti doit être d'au moins 25% supplémentaires au salaire mini national interprofessionnel garanti. "

Les patrons rapportent un texte en contre-proposition à celui de la C.F.T.C. et refusent de discuter celui de la C.G.T. - qui revient toujours au même point.

" Les salaires horaires mini garantis pour chaque catégorie de professions ou emplois sont annexés à la présente convention.

" Aucun travailleur adulte de l'un ou l'autre sexe ne pourra, pour un travail d'activité normale, être rétribué au-dessous de ces salaires mini.

" Ces salaires mini, ne s'appliqueront cependant pas pour les ouvriers que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire suivant la définition donnée par le dernier alinéa de l'Art. 3 du décret du 10.8.99 sur les conditions de travail dans les marchés passés au nom de l'Etat."

Une nouvelle réunion est prévue pour le 22 Décembre pour discussion des textes C.F.T.C. et G.I.M.

Une intersyndicale, demandée par C.G.T. est prévue pour le 19 Décembre à 14 heures 30, à la C.F.T.C. pour étude de nouveaux textes communs plus courts et plus concis. A l'issue de cette réunion, un accord est intervenu sur un texte commun.

N.B. - Les initiales G.I.M. veulent dire : Groupe des Industries Métallurgiques de la Région Parisienne.

DROIT SYNDICAL

Résultats négatifs de cette sous-commission, les patrons se refusant à admettre cette notion " libre exercice du droit syndical ".- 1er alinéa - article 31 g- loi du 11 Février 1950, comme la reconnaissance du Syndicat sur l'entreprise, mais comme droit du salarié d'être syndiqué, où il veut, à l'extérieur de l'entreprise qui est un terrain neutre

refus pour le délégué syndical
 " le collectage
 " les réunions
 " la presse syndicale

Le G.I.M. essaiera de nous soumettre un texte concernant le panneau syndical à la réunion du 18 Décembre 1950.

La C.F.T.C. a demandé au Président de séance de fournir à la sous-commission les textes des débats à l'Assemblée Nationale et au Conseil de la République sur l'esprit du législateur sur le " libre exercice du droit syndical ".

La réunion du 18 Décembre a été totalement négative.

PROPOSITIONS DIVERSES

Le champ d'application de la convention est déterminé - sa durée - sa dénonciation - mais la continuation de validité de la C.C. en cas de dénonciation ou de révision partielle est très controversée.

Des textes et contre-propositions sur ce point sont à l'étude :

TEXTE DEFINITIF

" Article 2 - La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à compter de sa signature.

" A défaut de dénonciation par une des parties contractantes un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée.

" La convention ainsi reconduite pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis de 2 mois.

" La partie qui dénonce la convention doit accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès sa dénonciation. "

CONTRE PROPOSITIONS

CFTC

" Article 3 - paragraphe 4 - Au cas où l'une des parties contractantes formulait une demande de révision partielle de la présente convention, celle-ci resterait valable à l'exclusion des points précités qui devraient faire l'objet d'un accord dans un délai de à cause d'invalidité. "

.../...

G.I.M.

" Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de
" revision partielle de la présente convention collective, l'autre partie pourra se
" prévaloir du même droit.

" Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord
" dans un délai de 3 mois; passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande
" de révision sera réputée caduque.

" La présente convention une fois dénoncée sera maintenue en vigueur pen-
" dant une durée de mois à dater du jour de sa dénonciation.

" Pendant toute la durée de la convention y compris la période de maintien
" en vigueur prévue ci-dessus, les parties s'engagent à ne décréter ni grève, ni lock-
" out à l'occasion de tout différend relevant d'une clause de la présente convention,"

De même la question de la durée du travail et des horaires de travail dans
les entreprises (article 91 du projet commun)

C G C

" La durée hebdomadaire du travail, compte tenu des dispositions légales
" et réglementaires pourra être répartie suivant un horaire qui sera établi en accord
" avec les délégués des salariés au Comité d'Entreprise, ou à défaut les délégués du
" personnel, étant entendu que deux jours de repos consécutifs sont la règle générale.

" En cas de désaccord profond, l'arbitrage de l'Inspection du Travail sera
" demandé . "

APPRENTISSAGE

Commission se trouvant la plus facile à conduire, paraît arriver à une con-
clusion rapide maintenant dans l'issue de ses travaux.

APPRENTISSAGE DANS LES INDUSTRIES METALLURGIQUES MECANIKES ET CONNEXES DE LA RE-
GION PARISIENNE

Points d'accord en date du 24 Novembre 1950

Afin de faciliter l'application de l'article de la Convention Collective de
travail conclue le dans les Industries Métallurgiques et Con-
nexes de la Région Parisienne, il est précisé qu'on entend par apprentissage un en-
seignement méthodique et complet permettant d'accéder à un métier exercé par un ou-
vrier qualifié.

L'apprentissage, ainsi défini, vise l'apprenti (ou l'apprentie) qui est
lié par un contrat d'apprentissage à un chef d'Entreprise. Il est soumis aux règles

.../...

d'apprentissage en vigueur et aux dispositions traitant de ce dernier dans la présente convention.

Les employeurs, par contrat d'apprentissage, s'engagent à donner cet enseignement. La technique professionnelle doit être dominante, son acquisition doit être toutefois liée à une instruction théorique se rapportant aux connaissances professionnelles nécessaires à l'exercice du métier.

Ils s'engagent au surplus, à ce que l'enseignement technique théorique et pratique donné à l'apprenti soit établi sur la base d'une préparation rationnelle à un C.A.P. et faire donner cet enseignement par des personnes qualifiées et dans des conditions de nature à sauvegarder la formation morale de l'apprenti.

L'apprenti ne peut être occupé à des travaux qui ne sont pas ceux de la profession. Les travaux manuels qui n'ont pas un caractère scolaire, ne pourront être confiés à l'apprenti que s'ils réunissent la triple condition d'être éducatifs, progressifs et propres à assurer une formation méthodique et complète, dans l'esprit de l'article 8 du Livre I du Code du Travail.

Sont exclus, bien entendu, les travaux qui sont contraires aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant le travail des jeunes.

CLAUSES GENERALES RELATIVES A L'APPRENTISSAGE

Il est rappelé que :

L'article 8 du Décret-loi du 24 Mai 1938, précise que tout enfant âgé de moins de 17 ans ne peut être employé dans une entreprise s'il n'est muni du certificat d'orientation professionnelle établi dans les conditions prescrites et comportant notamment, l'indication du ou des métiers reconnus dangereux pour la santé de l'enfant.

La surveillance médicale de l'apprenti est exercée conformément aux dispositions légales en vigueur et a lieu tous les trois mois.

Le contrat d'apprentissage doit être obligatoirement constaté par écrit entre employeurs et parents, tuteurs ou représentants légaux de l'apprenti (art. 3 Livre I du Code du Travail). Il doit être obligatoirement déposé à la Mairie.

Il doit mentionner, notamment, la date et la durée de l'engagement, les conditions d'indemnisation de l'apprenti, les cours professionnels qu'il doit suivre (art. 3 Livre I du Code du Travail).

Conformément à la loi du 25 Juillet 1919 (art. 44), les chefs d'Etablissements sont tenus de laisser à l'apprenti le temps et la liberté nécessaire pour suivre les cours obligatoires communaux ou privés,

Ils sont tenus également de s'assurer de leur assiduité aux cours et leur contrôle doit se matérialiser par leur visa au moins une fois par semaine d'un livret individuel établi à cet effet par l'organisation de ces cours (art. 45).

Ces cours auront lieu conformément à la législation en vigueur.

.../...

Les employeurs doivent obligatoirement préparer et présenter l'apprenti aux épreuves du C.A.P. qui constituent la sanction de l'apprentissage.

A défaut, aux examens organisés en application de la loi du 20 Mars 1928.

Si l'apprenti a échoué au C.A.P., il pourra, en cas d'accord entre les parties, être établi un avenant au contrat d'apprentissage afin de lui permettre de se présenter à la prochaine session.

CLAUSES DIVERSES

OUTILLAGE

Dans la mesure où une profession donne lieu, en cours d'apprentissage, à la confection d'outils professionnels personnels, à titre d'exercices progressifs, ceux-ci resteront la propriété de l'apprenti à la fin de son apprentissage.

La question de l'indemnisation des apprentis est orientée depuis aujourd'hui, sur proposition C.F.T.C. (accord de principe des délégations ouvrières) sur 50% du salaire moyen départemental à l'apprenti de 3^e année (2^e semestre). Les patrons étudient l'affaire sous un jour favorable pour le 5 Janvier 1951. (voir répercussion art. 110 - sur budgets des entreprises - sur le paiement des Allocations Familiales aux familles).

Les patrons offraient :

1 ^{ère} année :	8,90	-	9,35
2 ^{ème} année :	13,75	-	15,10
3 ^{ème} année :	18,15	-	19,95

refus sur le contrat-type (devant la variété des branches professionnelles extrêmement différentes de la métallurgie,

o
o o

La tendance qui suivit mena vers l'abandon progressif du salaire au temps et conduisit vers la graduation de la rémunération d'après le produit du travail (quantité et qualité du travail produit).

C'est la tendance qui apparaît avec Taylor, Halsey, Rowan.

D'autre part, l'évolution de la mentalité ouvrière n'admet plus que le travail soit évalué comme une simple marchandise. La loi de l'offre et de la demande plaçant les salariés en état d'infériorité sur le " marché de la main-d'oeuvre " et aboutissant à aligner les salaires en général vers le bas.

Enfin, une préoccupation économique apparaît, à mesure que les moyens de production se développent, les biens produits demandent à trouver acquéreur.

Si la rémunération des salariés n'est pas liée à l'augmentation de la production et cela dans le même sens vers le haut et graduellement, il y a risque de crise.

La notion d'élever la part des salariés dans la masse des revenus en vue d'absorber la production supplémentaire suppose de plus en plus.

Mais dans les systèmes prévus jusqu'alors, il s'agissait surtout de rémunérer l'effort individuel des salariés directement en contact avec la production.

La formule d'ailleurs convenait pour un travail facilement mesurable en pièces ou en temps, mais lorsqu'on entre en fabrication d'équipés (laminoirs par exemple), la part de chacun est plus difficile à déterminer exactement.

D'autre part, les autres catégories de salariés, non directement en contact avec la production (cadres, employés, services d'entretien) voyaient, du fait du rendement supplémentaire des producteurs "directs", leur rythme de travail s'accélérer.

Enfin échappait au partage la valeur créée par l'ensemble de l'entreprise, les salaires à primes ou aux pièces restant le résultat d'un compromis entre le patron soucieux de réduire son prix de revient et l'ouvrier désirant obtenir un salaire plus élevé.

Il s'agirait donc, tout en laissant subsister ce marchandage sur le rendement individuel, en perfectionnant les formules vers plus de justice, de rechercher un système de rémunération pour l'ensemble du personnel et calculée d'après les résultats de l'oeuvre productrice à laquelle ils coopèrent.

.....

Nous continuerons dans un prochain bulletin l'examen de cette question, à titre d'information, étant donné que, de plus en plus, on entend parler maintenant de cette forme complémentaire de rémunération.

.. DERNIERE HEURE ..

PROPOSITIONS DU G.I.M. à la réunion du 22.I2.50
en regard de propositions ouvrières communes

.. S A L A I R E S ..

- § 2 -- Le salaire horaire minimum garanti est le salaire au-dessous duquel aucun travailleur adulte de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rétribué.
- § 1 -- Les salaires horaires minima garantis pour chaque catégorie, profession ou emploi sont en annexe à la présente convention.
- § 3 -- Le travail à l'heure ou au temps est celui effectué par le travailleur fournissant un effort normal sans qu'il soit fait référence à une production quantitativement déterminée avec précision.
- § 4 -- Ces salaires minima ne s'appliqueront cependant pas pour les ouvriers que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire suivant la définition donnée par le dernier alinéa de l'art. 3 du décret du 10 Aout 1899 sur les conditions de travail dans les marchés passés au nom de l'Etat.

°
° °

PRIMES DE PRODUCTIVITE

Au siècle dernier, le contrat de salaire dans sa forme primaire faisait que le travailleur vendait " l'usage " de sa force de travail pour un prix fixé à l'avance.

Ce prix était indépendant des résultats techniques ou économiques de ce travail (peu ou beaucoup de production - régime des prix, etc...).

.../...

ACCORDS "OUVRIERS" EN METALLURGIE

Dates signatures	Région ou Ville	Organisations signataires	Salaire garanti		Coeff. réel du P3-anc. coeff. I70	Abatt. légal zone	Abatt. ma-	Abatt. P3 s. accord Paris
			Manoouv.	P 3			noeuvre s. acc. Pa- ris	
19.9.1950	ROUBAIX	CFTC-FO	74,10	104	110	5%	9%	15%
28.9.1950	ORLEANS	CFTC-FO	71,--	108,50	169	10	12	11
30.9.1950	DOUBS	CFTC-FO	70,20	95,--	153	10	14	23
9.10.1950	BAS-RHIN	CFTC-FO	68,--	107,--	157	5	17	13
10.10.1950	NANTES	CFTC-FO-CGT			150	5	0	25
10.10.1950	HAUT-RHIN	CFTC-FO	77,--	107,--	139	5	5	13
20.10.1950	ANGERS	CFTC-FO-CGT	70,20	95,--	135	10	14	23
21.10.1950	REIMS	CFTC-FO	72,90	110,16	170	10	10	10
23.10.1950	ARDENNES	CFTC-FO	70,20	106,--	169	10	14	14
23.10.1950	TARBES	FO	70,20	100,--	142	10	14	22
24.10.1950	SAVOIE	CFTC-FO-CGT	72,--	102,--	141,6	10	12	17
26.10.1950	VOSGES	CFTC-FO-CGT	68,65	100,--	145,6	15	17	22
30.10.1950	ARRAS	CFTC	70,20	95,--	135	10	14	23
31.10.1950	DOULAI	CFTC-FO	74,10	106,--	143	5	9	14
31.10.1950	NIEVRE	FO-INDEP-CFTC	69,--	100,--	145	12	15	22
31.10.1950	PARIS	CFTC-FO	81,--	122,40	151	0	salaires pris en référence	
1.11.1950	USINE DE TALMARI	Accord Entreprise	58,50	92,50	158	15		
3.11.1950	BORDEAUX	CFTC-FO	71,80	93,60	140	8	14	24

Dates Signatures	Région ou Ville	Organisations signataires	Salaire garanti		Coeff. réel du P3-anc. coeff. 170	Abatt. légal zone	Abatt. man. s. acc. Paris	Abatt. P3 s. accord Paris
			Manouv.	P 3				
10.II.1950	LILLE	CFTC-FO	74,10	III,--	148	5 %	9 %	9 %
14.II.1950	ST-ETIENNE	CFTC-FO-CGT	71,76	100,--	139	8	12	22
17.II.1950	VALENCIENNES	CFTC-FO	74,10	III,--	148	5	9	9
19.II.1950	RHONE	CFTC-FO-CGT	74,10	II4,--	167,3	5	9	9
20.II.1950	COMPIEGNE	CFTC-FO-CGT	65,--	97,--	149	12	20	21
21.II.1950	MAUBEUGE	CFTC-FO	74,10	II2,--	151	5	9	9
21.II.1950	TARN	CFTC-CGT	75,--	98,50	131	12	8	20
22.II.1950	SEINE & MARNE	CFTC-FO	78,--	126,--	161	0	- 3	plus 3
24.II.1950	ILLE & VILAINE	CFTC	71,--	98,--	138	10	12	20
24.II.1950	BELFORT-MONTBELIARD	CFTC-FO	74,--	II0,--	147	7	9	10
25.II.1950	BOUCHES DU RHONE	CFTC-FO-CGT-CTI-CGC	80,--	II4,--	142,5	0	2	7
28.II.1950	EURE & LOIR	CFTC-FO	72,--	107,--	148	10	12	13
29.II.1950	CAMBRAI (Nord)	CFTC-FO	74,10	III,--	148	7	9	9
1.I2.1950	FAVERGES	Accord Etablissement	72,--	II7,--	162	15	12	5
1.I2.1950	LE CREUSOT	CFTC-FO	64,--	102,50	160	12	21	16
4.I2.1950	LOIR & CHER	CFTC-FO-CGT	68,--	103,--	151	15	17	16
5.I2.1950	HENNEBONT	Accord établissement	70,--	100,--	143	5	14	22
5.I2.1950	ORAN (Afr. Nord)	CFTC-CGT	60,--	90,--	150			
13.I2.1950	INDRE (Chateauroux)	CFTC-CGT	66,5	95,--	142	15	28	21

(1) Il est évident que la comparaison ne peut être acceptée intégralement, certains accords prévoyant des avantages particuliers (ex. Roubaix, etc...). Elle a qu'une valeur d'indication.

- SECURITE SOCIALE -

Voici quelques indications données par le Ministre du Travail à l'Assemblée Générale de l'U.N.C.A.F.

	Assurances sociales	Prestations familiales	Accidents du travail	Pensions et retraites	Total
Régime général de la Sécurité Sociale	200 milliards (y compris les retraites)	196 milliards	30 milliards		426 milliards
Régime agricole	12.500 millions	45 milliards			57.500 millions
Fonctionnaires	4.700 millions	34 milliards	205 millions	85.300 millions	124.205 millions
Régimes spéciaux : Lignes, S.N.C.F., E.D.F.	34 milliards + 240 millions (étudiants)	54 milliards	7 milliards	94 milliards	189.240 millions
		TOTAL GENERAL		796.945 millions

Le régime général couvre 40% de la population et représente 8 millions d'assurés cotisants, soit 16 millions de personnes couvertes.

NOUS ATTENDONS VOTRE
ADHESION A
LA CAISSE DE RESISTANCE.

Ronéotypé 26 rue Montholon, PARIS 9°

Le Directeur Gerant : CH. SAVOUILLAN

SOUSCRIPTION C.F.T.C.- ISBERGUES (P.d.C.)

LISTE DES NUMEROS GAGNANTS

Lot N°	1 - I Cuisinière	7568
	2 - I Service de Table	8213
	3 - I Service à Café	6475
	4 - I Service à verres	7258
	5 - I " à liqueurs	6060
	6 - I pot à lait	7896
	7 - I pot à lait	1752
	8 - I cloche à fromage	8272
	9 - I beurrier	6798
	10 - 6 couteaux	7456
	11 - 6 couteaux	1081
	12 - I bouteille mousseux	8770
	13 - I couvert à salade	1598
	14 - I couvert à salade	6348
	15 - I cloche à fromage	3856
	16 - I beurrier	6069
	17 - 6 couteaux	8724
	18 - 6 couteaux	5494
	19 - I couvert plastic	6086
	20 - I " "	5744
	21 - I couvert salade	1692
	22 - I " "	6481
	23 - 6 assiettes	6602
	24 - 6 "	1720
	25 - 6 "	2239
	26 - 6 "	8451
	27 - 6 "	1165
	28 - 6 "	1701
	29 - 6 "	8651
	30 - 6 "	1896
	31 - 6 verres à bière	8122
	32 - 6 " "	6523
	33 - 3 coquetiers blancs	3335
	34 - 3 " roses	2554
	35 - 2 " bleus	3739
	36 - 2 " plastic	8264
	37 - 6 tasses à café	1472
	38 - 6 " "	7620
	39 - 6 " "	8465
	40 - 6 " "	1493
	41 - I couvert plastic	6326
	42 - I " "	1495
	43 - I " "	4554
	44 - I " "	5628
	45 - 6 verres à liqueur	8263
	46 - 6 " " bleus	2126
	47 - 6 " "	7453
	48 - I boîte à poudre de riz	5147
	49 - I " " "	2471
	50 - I " " "	2787

Les lots sont à retirer chez M. A. ROLAND, 13 rue Tonkin à MOULINCHAM jusqu'au 15 Janvier 1951.

.../...

LA PAIX

LA C.G.T.

ET NOUS

FAUT-IL PARTICIPER AVEC LA C.G.T.

A CERTAINES MANIFESTATIONS POUR LA PAIX ?

Un peu partout dans les entreprises, les responsables C.F.P.C. sont ou vont être touchés en vue de débayer, manifester, signer des pétitions, etc... pour la paix.

Nous sommes pour la Paix autant que quiconque et pas seulement à l'occasion de tel ou tel évènement international, mais réfléchissons ...

L'entreprise est-elle le lieu le mieux indiqué pour saisir l'opinion publique ? Si toutes les questions viennent ainsi aboutir à l'entreprise, n'allons-nous pas arriver à un tel mélange de demandes, que les plus solutionnables vont disparaître ?

Si l'on mobilise ainsi les forces syndicales sur des mots d'ordre particuliers, notamment à caractère politique, ne risque-t-on pas de diviser les forces ouvrières ? Est-ce opportun quand se déroulent les discussions de salaires et de conventions collectives ? Il est-ce pas donner des arguments aux patrons qui pourront s'abriter derrière une neutralité politique pour tout repousser ? Autant de questions qui viennent à l'esprit pour nous inviter à rester en dehors de ces manifestations.

L'expérience nous a suffisamment appris qu'il est possible de rassembler une unité ouvrière sur des problèmes professionnels précis, mais qu'il est par contre impossible, dans un pays politiquement divisé comme le nôtre, de faire marcher tout le monde sur les mêmes mots d'ordre.

Et puis faut-il dire que la paix que l'on nous présente n'est pas celle que nous souhaitons. Nous n'acceptons pas une paix comme celle que connaissent la Lithuanie, la Lettonie, la Pologne, la Tchécoslovaquie, la Hongrie, la Roumanie, la Corée, le Tibet, et nous voudrions que la liste soit close ...

La paix que nous voulons est pour nous liée à la possibilité ouvrière de lutter contre tous les puissants : capitalistes ou États, sans risquer les persécutions. Nous voulons la paix dans la liberté et non la paix dans le silence et l'impuissance.

.../...

On nous dit que notre liberté ne sera pas menacée ... que nous pourrions toujours ne pas être d'accord demain ... nous voulons encore bien tenter de le croire.

Par exemple, nous demandons à tous nos camarades C.F.T.C. de s'abstenir de toute participation aux campagnes de Paix menées par un parti et par la C.G.T. Si notre point de vue est respecté, si les injures n'éclatent pas, si nos camarades de la C.G.T. admettent démocratiquement que des salariés comme eux peuvent avoir un autre point de vue que le leur, alors ... mais n'ayons pas trop d'illusions ...

Cela ne doit nullement empêcher nos camarades de mener hors des entreprises l'action pacifiste qu'ils jugent bon d'entreprendre, à leur titre personnel.

Nous voulons la paix autant que quiconque, surtout nous, travailleurs français, deux fois mobilisés en 39 ans, deux fois pillés, meurtris, et payant deux fois le relèvement des ruines. Prétendre que nous voulons la guerre, c'est insulter nos souffrances encore toutes vives - notre conscience - notre dignité.

Or nous savons que le meilleur artisan de la guerre, c'est l'injustice sociale, c'est pourquoi nous voulons sauvegarder toute l'efficacité du mouvement syndical, le garder de toute atteinte politique, l'expérience de ces dernières années nous indique que la désaffection des masses pour le Syndicalisme vient de ce que trop souvent, l'un et l'autre ont été mêlés.

Nous voulons un syndicalisme fort - indépendant et nous n'entendons pas l'affaiblir. C'est sur ce point d'abord que nous entendons contrer nos efforts.

•
• •

INFORMATION

ACCORDS DE SALAIRES ET "BONS COULIS"

Les récents accords de salaires de la Métallurgie ont dans la majeure partie des cas fixé de nouveaux "salaires garantis" en même temps qu'ils apportaient des "augmentations" sur les salaires réels.

Mais l'application de ces accords fait revenir à la surface l'irritant conflit du salaire garanti et du taux d'affûtage.

Notre effort syndical doit être orienté de façon à ce que le taux d'affûtage soit le même que le salaire garanti de la catégorie.

.../...

Mais dans les faits, nous en sommes très loin. D'une entreprise à l'autre, le taux d'affutage est différent.

Dans de nombreux cas, on nous signale que les patrons tentent d'incorporer tout ou partie du boni dans le calcul du salaire garanti.

Cette situation n'est pas nouvelle; à chaque arrêté, dans la période du blocage des salaires, nous avons retrouvé des difficultés semblables à celle que nous avons pour l'application de nos accords contractuels.

Et il est clair que nous n'aurons aucune garantie, aussi longtemps que nos conventions collectives n'auront pas tranché le litige.

Mais en attendant direz-vous. La réaction normale, celle qui semble la plus efficace à l'ouvrier au rendement, consiste à "couler ses bons de travail" pensant que de toute façon le patron sera dans l'obligation de le payer au taux fixé par l'accord avec ou sans boni.

C'est là que nous mettons en garde nos camarades, car dans ce cas il y a "faute dans l'exécution" et l'employeur peut sanctionner cette faute.

Nous ajouterons même que la jurisprudence actuelle considère cette forme d'action comme "grève perlée" tout en indiquant qu'il ne s'agit pas d'une rupture de contrat, puisqu'il n'y a pas "refus d'exécution" mais simplement "faute dans l'exécution".

Mais si nous constatons :

- 1°) la position patronale,
- 2°) la jurisprudence en vigueur,

cela ne veut pas dire que nous soyons d'accord, ni que nous ne pouvons rien faire pour modifier ce point de vue du patronat.

En effet :

nous prétendons que chaque salarié a un contrat avec son employeur, contrat qui fixe à la fois ses conditions de travail et son mode de rémunération, qu'un employeur n'a pas le droit de modifier de son seul gré un contrat de travail.

Nous pensons à ce sujet aussi bien aux modifications des méthodes de calcul du boni - qu'aux modifications de coefficients ou de catégories professionnelles.

Nous disons même que si les patrons qualifient de "grève perlée" la baisse de production, les organisations syndicales qualifient de "lock-out perlé" toute action consistant à modifier le contrat de travail sans accord préalable des intéressés et des organisations syndicales.

Nous saisissons les commissions de conciliations prévues dans presque tous les accords de ces problèmes chaque fois que nos responsables d'entreprises le désireront. Mais nous insistons auprès de vous tous pour ne pas accepter de modifications de vos contrats sans alerter vos syndicats ou vos responsables d'entreprise. Sans oublier bien entendu que la Fédération est à votre service.

.../...

Peut-être une action on l'rud'homme sur un cas précis - par exemple là où le dommage peut être chiffré, pourrait mettre au point cette question.

Nous vous demandons donc à tous de mener une action clairvoyante et ferme sur tous ces sujets, de ne pas entreprendre d'action sans vous assurer de son efficacité.

Mais vous avez un grand nombre d'arguments pour convaincre vos employeurs

- vous aussi vous avez votre opinion sur ces problèmes,
- vous aussi vous avez des moyens de défense,
- si on veut modifier les méthodes de calcul de vos salaires, vous pouvez aussi modifier votre méthode de travail et cela sans être en défaut "officiellement".

Et ne manquez pas de faire remarquer que l'honnêteté veut que l'on respecte la parole donnée, non seulement dans un texte mais aussi dans l'esprit de ce texte.

Et dans le fond, tout dépend d'un peu de bonne volonté.

PARTICIPATION AU B.M.

Nous avons fait plusieurs appels pour l'abonnement au B.M.

La REGION PARISIENNE est inscrite au tableau d'honneur,

elle nous a versé 3.000 Frs la semaine dernière !

VOUS QUI COMPIENEZ NOTRE EFFORT DE DOCUMENTATION

REPONDEZ A NOTRE APPEL

(frais de participation 200 Frs par an PARIS 537-50)

La liaison C.F.T.C.

ORGANE D'INFORMATION & DE LIAISON DES MILITANTS & ADHÉRENTS
DES ORGANISATIONS AFFILIÉES A LA
CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS

Rédaction-Administration 28, rue Mentholon, PARIS

Téléph. TRU 91-03 Poste 726

RESOLUTION

DU BUREAU CONFEDERAL

Le Bureau de la C.F.T.C. réuni les 17 et 18 septembre 1949, a examiné la situation économique et sociale.

Il constate que les Pouvoirs Publics n'ont pas su utiliser les chances qu'avait la politique de baisse des prix, en faveur de laquelle les travailleurs ont fait tant de sacrifices, et qu'ainsi le relèvement de l'Economie nationale n'a pas entraîné l'amélioration du niveau de vie des travailleurs et de leur famille lesquels, de plus en plus, subissent les conséquences d'une nouvelle augmentation du coût de la vie tandis qu'ils doivent faire face aux répercussions d'une réduction inadmissible du volume de l'emploi et de l'abaissement de la durée de travail au-dessus de la durée légale.

CONVENTIONS COLLECTIVES -- ARBITRAGE

Il considère que cette situation a pour cause essentielle, l'attitude du Gouvernement qui, tout en libérant les prix, a bloqué délibérément les salaires et actuellement, par des importations de produits fabriqués, décidées sans idée directrice et réalisées sans méthode, favorise la spéculation et accroît les risques de chômage.

Dans ces conditions, il rappelle le programme économique de la Confédération et, particulièrement, la nécessité d'interdire les formes actuelles d'auto-financement des entreprises et de

revenir, le plus tôt possible, sous réserve de la fixation d'un minimum garanti, à la liberté de discussion des salaires dans le cadre des conventions collectives.

Edition
DES
E.T.A.M.
METALLURGIE.

NECESSAIRE AUGMENTATION DES SALAIRES : Le Bureau Confédéral demande donc que, dès sa rentrée le Parlement se saisisse des propositions de loi relatives aux conventions collectives, au minimum vital, aux comités d'entreprises et décide la remise en vigueur de procédures de conciliation et d'arbitrage.

En attendant il revendique :

--- Une augmentation de 15 % des salaires légaux s'ajoutant aux salaires réels, avec un minimum de 2.600 frcs par mois, pour 40 heures par semaine;
 --- Une réduction à 15 % de l'abattement maximum des zones de salaires.

Il demande également l'institution, dans chaque entreprise d'une prime collective dont bénéficierait l'ensemble du personnel et qui tiendrait compte, selon les cas, soit de l'augmentation de la production, soit de l'amélioration de la productivité, soit de tout autre élément.

RENFLouer LES BUDGETS FAMILIAUX : Soucieux de la situation des familles, le Bureau Confédéral demande encore que le Gouvernement et le Parlement révisent les taux de compléments familiaux, compte tenu des besoins vitaux des familles.

Dans l'immédiat, il revendique le versement exceptionnel d'un supplément de prestations familiales correspondant à une mensualité d'allocation et la revalorisation du salaire de base en fonction du relèvement de salaires exigé.

CONSTRUIRE DES LOGEMENTS POUR COMBATTRE LE CHOMAGE : Vivement

préoccupé par la recrudescence du chômage qui sévit dans certaines professions, le Bureau Confédéral considère que l'Etat, les Départements et les Communes doivent se préoccuper, sans délai, de l'occupation des travailleurs sans emploi, notamment par la mise en route de travaux d'intérêt public et par l'utilisation de la centre partie du plan Marshall pour la construction de logements ouvriers. Il demande en outre, l'ouverture obligatoire d'un fonds de chômage dans toutes les localités la révision des modalités d'attribution et la revalorisation des indemnités, la prise en charge du chômage partiel par la profession et un contrôle sévère par les inspecteurs du travail, de la pratique des heures supplémentaires dans les branches où l'en constate du chômage.

DEFENDRE LA SECURITE SOCIALE:

Le Bureau Confédéral déclare de nouveau que le Syndicalisme chrétien fermement attaché à la Sécurité Sociale, s'opposerait à toute mesure qui aurait pour conséquence d'accentuer encore la raiuaise de l'Etat sur une institution dont la responsabilité de gestion appartient aux administrateurs élus.

DANS CE NUMERO

vous lirez

- REUNION DES RESPONSABLES
- ACTION PROFESSIONNELLE
- PROPAGANDE
- VOIX DES METAUX
- COTISATIONS
- LOISIRS
- CONCLUSION
- COMMUNIQUE C.F.T.C.

Faites connaître notre Grand Bal, en affichant l'invitation

Enfin, le Bureau Confédéral, tout en appréciant l'importance des conférences internationales d'ordre économique qui se tiennent actuellement, insiste particulièrement sur le devoir qui s'impose, à tous les Gouvernements, d'établir dans le cadre de l'organisation des Nations Unies, les conditions d'une paix durable dans le respect des droits de la personne humaine.

SYNDICAT DES EMPLOYES TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE
DE LA METALLURGIE DE LA REGION PARISIENNE

26, rue de Montholon - PARIS (9ème)
Tél. TRU. 91-03
(Poste 202)

C.C.P. PARIS
771-38

SEPTEMBRE-OCTOBRE 1949

AUX RESPONSABLES DE SECTION

RÉUNION DES RESPONSABLES

Après cette période des vacances, notre Syndicat reprend ses réunions mensuelles d'information. Nous insistons donc vivement auprès de toutes les sections d'entreprises pour que celles-ci soient représentées à la réunion suivante :

G R A N D E R E U N I O N D' I N F O R M A T I O N

Avec la présence de Georges LEVARD
Membre du Conseil National Economique et Secrétaire
Général Adjoint de la C.F.T.C.

SAMEDI 1er OCTOBRE 1949

à 15 heures

26, rue de Montholon - PARIS (9ème)

Salle N° 131 - 1er étage

ORDRE DU JOUR :

- 1^{re}) Situation Générale actuelle.
- 2^{re}) Discussion.
- 3^{re}) Conclusions.

ACTION PROFESSIONNELLE

Vous trouverez joint à cette circulaire, la motion votée lors de la Réunion du Bureau Confédéral, tenue à Paris les 17 et 18 Septembre 1949, ainsi que les consignes confédérales visant la "journée de lutte pour la PAIX".

Indépendamment de ces directives, nous tenons à mettre en garde nos camarades quant aux déclarations faites à la Presse par la Fédération de la Métallurgie C.F.T.C. avant son Congrès de LYON, ainsi que vis à vis des décisions prises lors du Congrès. A ce sujet le Conseil du Syndicat des Employés, techniciens et Agents de Maîtrise de la Métallurgie de la Région Parisienne, réuni le Mardi 13 Septembre 1949 a adopté à l'unanimité la motion suivante :

./.

" ... En réponse à de nombreuses demandes d'information, le Syndicat des Employés, techniciens et Agents de Maîtrise de la Région Parisienne, adhérent à la Fédération Française des Syndicats Chrétiens d'Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise C.F.T.C., tient à faire toutes réserves quant aux décisions prises, ou actions votées lors du Congrès tenu à LYON, les 9, 10 et 11 Septembre, par la Fédération de la Métallurgie C.F.T.C.

Fait confiance à la Confédération pour toutes décisions ou mesures appropriées susceptibles d'accroître le Pouvoir d'achat des Travailleurs. "

De toute façon, toutes ces questions seront traitées au cours de la réunion du SAMEDI 1er Octobre.

PROPAGANDE

En vue de permettre à nos sections syndicales d'intensifier leur action, et de regrouper leurs membres, notre Conseil syndical a décidé d'entreprendre une tournée de propagande dans les sections syndicales importantes.

A cet effet, des réunions générales devront être envisagées par nos sections et celles-ci pourront faire appel au Secrétaire Permanent qui se tient à leur entière disposition. Il suffira donc d'écrire à :

Mr. LE DENTU, Secrétaire permanent du Syndicat des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise de la Métallurgie,
26, rue de Montholon - PARIS (9^e) Tél. TRU. 91-03 en
spécifiant : la DATE, l'HEURE et le LIEU de la réunion.

Même si vous n'êtes pas assurés d'avoir une grande affluence, n'hésitez pas à organiser ces réunions de propagande qui doivent donner un essor nouveau à votre section.

VOIX DES METAUX

Un numéro bi-mensuel (Septembre-Octobre 1949) de la VOIX DES METAUX est paru. Il est à votre disposition au 26 rue de Montholon - PARIS 9^e aux bureaux n° 202 ou 220 (2ème étage)/

COTISATIONS

Nous invitons tous nos Collecteurs à faire diligence auprès de leurs adhérents en vue de percevoir les cotisations arriérées, car le Syndicat envisage pour un proche avenir de faire des rappels individuels aux retardataires.

LOISIRS

Un grand BAL, organisé par le Syndicat des Employés,
./.

Techniciens et Agents de Maîtrise de la Métallurgie de la Région Parisienne aura lieu le DIMANCHE 6 NOVEMBRE 1949 de 14 heures à 22 heures - 26 rue de Montholon - PARIS (9ème) Salles 1 et 2 (rez-de-chaussée).

La réussite de ce bal dépend de tous, aussi nous insistons auprès des responsables, afin que ceux-ci fassent la propagande nécessaire dans leur entreprise.

A cet effet, une petite affichette jointe à la présente circulaire pourra être reproduite et appliquée sur les panneaux syndicaux.

Le prix d'entrée du Bal est fixé à 100 frs par personne sauf pour les enfants en bas âge. Des billets de tombola et des cartes d'entrée pour la matinée du 6 Novembre, seront à votre disposition à partir du Samedi 24 Septembre 1949 aux Bureaux 202 ou 220, au Siège 26 rue de Montholon - PARIS 9ème.

Nous remercions vivement à l'avance les personnes qui pourraient éventuellement nous fournir des lots pour notre tombola. Adressez tous dons de cette nature à Mr. LE DENTU, Syndicat des Employés Techniciens et Agents de Maîtrise de la Métallurgie C.F.T.C. 26 rue de Montholon - PARIS 9ème.

CONCLUSION

Nous pensons que cette circulaire vous plaira et vous apportera les renseignements que vous désirez. A vous de nous faire des critiques ou des suggestions. A l'avance, MERCI.

Pour le Conseil syndical :
Le Secrétaire Permanent :
A. LE DENTU.

C O M M U N I Q U E

=====

Le Bureau de la C.F.T.C. réuni les 17 et 18 Septembre 1949, a examiné la situation économique et sociale.

Il constate que les Pouvoirs Publics n'ont pas su utiliser les chances qu'avait la politique de baisse des prix, en faveur de laquelle les travailleurs ont fait tant de sacrifices, et qu'ainsi le relèvement de l'économie nationale n'a pas entraîné d'amélioration du niveau de vie des travailleurs et de leur famille lesquels, de plus, subissent les conséquences d'une nouvelle augmentation du coût de la vie tandis qu'ils doivent faire face aux répercussions d'une réduction inadmissible du volume de l'emploi et de l'abaissement de la durée du travail au-dessus de la durée légale.

Il considère que cette situation a pour cause essen-
./.

tielle l'attitude du gouvernement qui, tout en libérant les prix a bloqué délibérément les salaires et actuellement, par des importations de produits fabriqués, décidées sans idées directrices et réalisées sans méthode, favorise la spéculation et accroît les risques de chômage.

Dans ces conditions il rappelle le programme économique de la Confédération et, particulièrement, la nécessité d'interdire les formes actuelles d'auto-financement des entreprises et de revenir, le plus tôt possible, sous réserve de la fixation d'un minimum garanti, à la liberté de discussion des salaires dans le cadre des conventions collectives.

Le Bureau Confédéral demande donc que, dès sa rentrée, le Parlement se saisisse des propositions de loi relatives aux conventions collectives, au minimum vital, aux comités d'entreprise et décide la remise en vigueur de procédures de conciliation et d'arbitrage.

En attendant, il revendique :

- une augmentation de 15 % des salaires légaux s'ajoutant aux salaires réels, avec un minimum de 2.600 frs par mois, pour 40 heures par semaine,
- une réduction à 15 % de l'abattement maximum des zones de salaires.

Il demande également l'institution, dans chaque entreprise d'une prime collective dont bénéficierait l'ensemble du personnel et qui tiendrait compte, selon les cas, soit de l'augmentation de la production, soit de l'amélioration de la productivité, soit de tout autre élément.

Soucieux de la situation des familles, le Bureau Confédéral demande encore que le Gouvernement et le Parlement revisent les taux des compléments familiaux, compte tenu des besoins vitaux des familles.

Dans l'immédiat, il revendique le versement exceptionnel d'un supplément de prestations familiales correspondant à une mensualité d'allocation et la revalorisation du salaire de base en fonction du relèvement de salaires exigé.

Vivement préoccupé, par la recrudescence du chômage qui sévit dans certaines professions, le Bureau Confédéral considère que l'Etat, les départements et les communes doivent se préoccuper, sans délai, de l'occupation des travailleurs sans emploi, notamment par la mise en route de travaux d'intérêt public et par l'utilisation de la contre-partie du plan Marshall pour la construction de logements ouvriers.

Il demande, en outre, l'ouverture obligatoire d'un fonds de chômage dans toutes les localités, la révision des modalités d'attribution et la revalorisation des indemnités, la prise en charge du chômage partiel par la profession et un contrôle sévère

par les Inspecteurs du travail, de la pratique des heures supplémentaires dans les branches où l'on constate du chômage.

Le Bureau confédéral déclare de nouveau que le Syndicalisme Chrétien, fermement attaché à la Sécurité Sociale, s'opposerait à toute mesure qui aurait pour conséquence d'accentuer encore la main-mise de l'Etat sur une institution dont la responsabilité de gestion appartient aux administrateurs élus.

Enfin, le Bureau Confédéral, tout en appréciant l'importance des conférences internationales d'ordre économique qui se tiennent actuellement, insiste particulièrement sur le devoir qui s'impose, à tous les Gouvernements, d'établir dans le cadre de l'Organisation des Nations Unies, les conditions d'une paix durable dans le respect des droits de la personne humaine.

A PROPOS DE LA "JOURNEE DE LUTTE POUR LA PAIX"

Quelques camarades nous ont mis au courant des propositions que leur avaient faites des délégués de la C.G.T. au sujet de "la journée de lutte pour la paix" (signature de manifestes, etc...)

Afin que nos syndiqués sachent quelle attitude ils doivent adopter devant des propositions manifestement extra-syndicales, nous leur donnons ci-après quelques instructions, en accord avec la Confédération :

La C.G.T. vient de donner des instructions à toutes ses organisations de base pour contacter nos militants, sur tous les plans, en vue de la constitution d'un Comité pour l'organisation d'une "journée de lutte pour la paix" ou de "votes" pour la paix.

L'origine de cette initiative ne fait de doute pour personne.

La C.F.T.C. a proclamé, à maintes reprises, la nécessité de rechercher, sur le plan international, les moyens d'établir une paix solide et durable.

De son côté, la C.I.S.C. (Confédération Internationale des Syndicats chrétiens) à plusieurs reprises, a lancé des appels semblables en faveur de la paix.

Fidèles à notre position constante tendant à distinguer formellement l'action syndicale de l'action politique, nous demandons à tous nos adhérents C.F.T.C. de s'abstenir de participer à une initiative dont les mobiles politiques sont trop évidents.

LE SYNDICAT CHRETIEN
DES EMPLOYES, TECHNICIENS ET
AGENTS DE MAITRISE DE LA
METALLURGIE

VOUS INVITE A ASSISTER AU

GRAND BAL

D'AUTOMNE

QU'IL ORGANISE LE

DIMANCHE 6 NOVEMBRE

de

14h a 20h.

AU 26 RUE MONTHOLON
PARIS

metro : Cadet

prière d'afficher